

## MESA DE NEGOCIACION

Hemos tenido una nueva reunión de la mesa de negociación para la integración de condiciones laborales de Orange y MásMóvil. El orden del día venía con asuntos sin demasiado impacto, pero más importante ha sido lograr desde **CCOO** que la Dirección asuma formalmente el acuerdo de que la comisión negociadora no puede modificar los convenios colectivos de Orange, Euskaltel o R Cable y Telecable.



Ayer jueves por la mañana asistimos a una nueva reunión de la mesa de diálogo y negociación sobre condiciones laborales en MásOrange. El orden del día era el siguiente:

- Festivos de empresa.
- Día del pago de la nómina.
- Servicio de prevención mancomunado.
- Programa de empresa saludable.
- Comida en la oficina.
- Fruta en la oficina.
- Cesta de navidad.
- Tarjeta café y agua.
- Retribución flexible.
- Anticipos de nómina.

Son asuntos de escasa entidad que no debieran suscitar demasiado debate... Y así fue, pero no por los temas en sí, sino porque la Dirección apenas avanzó sus intenciones, limitándose más bien a escuchar lo que decíamos en **CCOO** y los demás sindicatos. Esto nos ha desorientado un poco porque ¿qué sentido tiene convocar una reunión para negociar si una de las partes no manifiesta su postura?



Nuestra posición es bien conocida: **en CCOO apostamos por extender los derechos y beneficios sociales previstos en los convenios colectivos (Orange, Euskaltel, R Cable y Telecable) a la plantilla que actualmente carece de regulación laboral propia**, y para el caso de materias no recogidas por convenio, queremos también homogenizar condiciones lo más rápido posible. Así, por ejemplo, apoyamos completamente que aquellos que no tienen como festivos el 24 o el 31 de diciembre, cesta de navidad, agua y cafés gratuitos de las máquinas expendedoras, caja de frutas, etc., lo consigan... Es lo normal y el coste (que consideramos mínimo) no puede suponer un impedimento para avanzar.

En **CCOO** hemos trasladado al resto de la mesa que, desde nuestra organización, además de presentar propuestas concretas sobre empleo, derechos laborales, beneficios sociales y otras materias laborales, **respaldaremos las iniciativas de cualquier otro sindicato que vayan en la línea de lograr igualar al alza cuanto antes, e incluso mejorar en su caso, las condiciones labores, sociales y económicas de toda la plantilla de MásOrange**, sin excepciones y sin dejar a nadie atrás. Por otra parte, también dejamos claro que no estamos dispuestos a retroceder en derechos, pues han sido muchos los años y esfuerzos necesarios para alcanzarlos.

Respecto a cuestiones pendientes de la reunión anterior, hemos expuesto lo siguiente:

- 1) **Lanzaderas.** Una semana más continúan los problemas de saturación en el servicio de autobuses y estos problemas seguirán agravándose por la llegada de más compañeros/as procedentes de Alcobendas. Además de pedir la mejora urgente del servicio y la posibilidad concreta de una lanzadera hacia/desde Alcobendas, insistimos en su ampliación a otros centros de trabajo de MásOrange de fuera de Madrid que también tengan problemas de accesibilidad. Por otra parte, hemos propuesto mejorar el plus de movilidad sostenible de Orange, revisando las cantidades actuales (60/36 euros/mes x 12 meses), y extenderlo a las personas trabajadoras de cualquier filial de MásOrange que accedan de manera sostenible a su centro de trabajo.



- 2) **Compensación parking** de 2 euros/día por estacionar fuera de los edificios de La Finca. Solicitamos esta compensación para todos los centros de trabajo de MásOrange (no solo en Madrid) y que el pago sea “en neto” o mediante nota de gastos para limitar el impacto fiscal. Pedimos también que esta compensación sea recogida en un acuerdo entre la parte empresarial y la parte social.
- 3) **Cesta por nacimiento y corona de flores por fallecimiento.** Mostramos nuestra total conformidad para que estas dos cuestiones, propias de filiales que procedían de Orange, se amplíen a todos los centros de trabajo y/o sociedades de MásOrange.
- 4) **Gympass, fisioterapia y servicio médico.** Consideramos plenamente acertado que estas ventajas propias de filiales que procedían de Orange se extiendan también a las personas trabajadoras de MásMóvil, ya que sigue la línea que nos hemos fijado desde **CCOO**: que todas y todos en MásOrange tengamos los mismos derechos, beneficios y ventajas. También pedimos que estos beneficios no sean exclusivos en las oficinas centrales y se extiendan a cualquier territorio.

Un punto que en **CCOO** vemos fundamental y que, incomprensiblemente, una parte de la mesa parecía querer obviar, ha sido lograr la modificación del acta para que la Dirección asuma formalmente el acuerdo de que la comisión negociadora no tiene capacidad ni legitimación para modificar el contenido de los convenios colectivos de Orange, Euskaltel o R Cable y Telecable, ya que en anteriores escritos esto aparecía como una mera declaración de intenciones. Ahora se expresa claramente que **“La representación empresarial [...] manifiesta su acuerdo con que esta comisión negociadora no puede modificar el contenido de los convenios colectivos”**. Como decíamos, es muy importante tener seguridad plena en este tema, puesto que la confianza ciega no va con nosotr@s.

De todos modos, la aceptación por la mayoría de la mesa de la artimaña de UGT para expulsar a USO de la comisión negociadora y hacerse con su único puesto, una aberración desde cualquier punto de vista legal y moral, materializa el riesgo de nulidad sobre los acuerdos que puedan adoptarse en este foro.

En **CCOO** llevamos tiempo trabajando con las compañeras y compañeros de USO y, con las lógicas discrepancias que podemos tener dos sindicatos distintos, reconocemos su labor y dedicación. Impedir su participación en las negociaciones es un error, y no solo por razones de justicia (cuentan con representación legal suficiente para tener un puesto en la mesa), sino porque podrían aportar mucho. Es una pena que una organización como UGT haya priorizado en MásOrange su afán de sillones al interés general de la plantilla.

La próxima reunión será el jueves 6 de junio e informaremos, como siempre, de todas las materias abordadas, aunque en **CCOO** ya hemos puesto encima de la mesa dos puntos: qué va a pasar con el **empleo** en MásOrange a corto y medio plazo y el **Bono Joint Venture**.

Para total transparencia, adjuntamos la documentación que tenemos disponible:

- ✓ **Acta de la reunión anterior (primera parte).**
- ✓ **Acta de la reunión anterior (segunda parte).**
- ✓ **Orden del día reunión 30 de mayo de 2024.**
- ✓ **Petición de CCOO sobre el orden del día.**
- ✓ **Escrito presentado por CCOO.**

**Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de MásOrange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).



## DESMONTAMOS LAS FALSEDADES DE UGT

En **CCOO** desmontamos la falsedad de que la ley impide la participación de **USO** en las negociaciones. Es simple y llanamente una maniobra de **UGT** para apropiarse de un puesto en la mesa que democráticamente pertenece a **USO**.

Durante estos días hemos leído lo siguiente:

- *Solo los sindicatos que cuenten con al menos un 10% de representación legal pueden negociar con la empresa. **FALSO**.*

Quienes sostienen esto aluden al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que habla de la legitimación para negociar **convenios**. “Cuando se trate de **convenios** para un grupo de empresas, así como en los **convenios** que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los **convenios** sectoriales [...] 2. En los **convenios** sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: [...] c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el **convenio**”.

Pero **¿acaso estamos negociando un convenio? Desde luego que no.** Esta es una “Mesa de diálogo y negociación en el ámbito de empresas vinculadas del Grupo MásOrange sobre las materias laborales que se puedan derivar de la integración de los Grupos Orange y MásMóvil”, como queda claramente definida en el acta de constitución de dicha mesa. Repetimos, no estamos negociando un convenio. Y si en esta mesa no se está negociando un convenio ¿cómo es posible aplicar el criterio del 10% de representatividad mínima que la ley fija solo y exclusivamente para la negociación de los convenios de grupos de empresas, empresas vinculadas o sectoriales? Parece bastante claro que no se puede. El apetito de sillón de algunos (UGT) para birlar el puesto que matemática y democráticamente pertenece a otro (USO) ha confluído con el interés que la Dirección tiene para dejar fuera a un sindicato incómodo.



- *Es normal dejar fuera de la mesa de negociación a USO, al igual que se deja fuera a otros sindicatos como ELA o CGT. **FALSO.***

Dentro del grupo de filiales que la Dirección ha elegido “a la carta” para constituir la mesa, USO cuenta con 6 delegados/as, ELA tiene 3 y CGT 1. En una mesa de 13 posiciones el reparto es el siguiente:

- ✓ A **CCOO**, con 47 delegados/as, le corresponden 5 representantes.
- ✓ A Fetico, con 43 delegados/as, le corresponden 4 representantes.
- ✓ A UGT, con 36 delegados/as, le corresponden 3 representantes.
- ✓ A USO, con 6 delegados/as, le corresponde 1 representante.
- ✓ A ELA, con 3 delegados/as, le corresponden 0 representantes.
- ✓ A CGT, con 1 delegado/a, le corresponden 0 representantes.

Pero como se recurre de manera indebida el criterio del 10% de representatividad que mencionábamos al principio, la expulsión de USO, ELA y CGT del cálculo para repartir posiciones tiene el efecto de que UGT consiga una silla más, siendo la composición final de la mesa de 5 representantes de **CCOO**, 4 de Fetico y 4 de UGT.

La diferencia entre USO y otras organizaciones como ELA o CGT, es que los primeros tienen asegurado matemáticamente un representante y los otros no tienen ninguno. De cualquier manera, desde **CCOO** siempre habíamos apostado por una Mesa de diálogo plural, diversa, y flexible, no tan formal donde hubieran cabido todas las voces (USO, CGT, etc) y quizá, si hubiera habido unidad sindical, se habría conseguido, pero todas las demás partes de la Mesa han estado en contra (la Dirección, UGT y Fetico).

- *Dejar que USO participe en la negociación hace que la mesa y sus acuerdos sean impugnables. **FALSO.***

Es justo al revés. Si UGT, con el beneplácito de la Dirección, no se hubiera apropiado de la única posición de USO, todo sería mucho más seguro desde el punto de vista legal, ya que en tal caso USO no recurriría a los tribunales para defender su derecho a participar en la mesa. Ahora sí que estamos expuestos a que los acuerdos de la mesa puedan ser declarados nulos.



La pregunta que queda en el aire es que, si la inseguridad jurídica es mucho mayor ahora tras la expulsión de USO, porqué arriesgarse a todo esto:

- ✓ UGT gana un sillón más.
- ✓ La Dirección se libra de un sindicato incómodo.
- ✓ El despacho de abogados que asesora a la empresa aumenta su facturación por gastos de defensa y representación en juicio.

Y todos los anteriores confían en que no importará demasiado si al final se declara la nulidad de la mesa y sus acuerdos. La justicia de este país es muy, muy lenta y quizá hasta dentro de mucho tiempo esto no se resuelva; para entonces puede que la sentencia ya no pueda ni aplicarse.

## TRASLADOS

**Este viernes prosiguen los movimientos internos en Madrid, que afectan a 134 personas trabajadoras de la Finca, que se cambian de edificio o planta, y la mudanza de 55 empleados/as procedentes de Alcobendas, que aterrizarán a partir de la próxima semana en los edificios 5 y 7 de La Finca.**



Os mostramos a todas y todos las siguientes tablas donde se informa en detalle de los calendarios y movimientos internos en Madrid:



<p align="center"><u>31 DE MAYO – 3 DE JUNIO</u></p> <p align="center"><b><u>MOVIMIENTOS INTERNOS LA FINCA</u></b></p>		
<u>Área/Departamento</u>	<u>Destino</u>	<u>N.º afectad@s</u>
<a href="#">Chairman Office</a>	<a href="#">Edificio 7, planta 1</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">Corporate Development &amp; Transformation</a>	<a href="#">Edificio 7, planta 1</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">Finanzas</a>	<a href="#">Edificio 7, planta 2</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">People</a>	<a href="#">Edificio 7, planta 2</a>	<a href="#">82</a>
	<a href="#">Edificio 9, planta 0</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">Regulation, Public Affairs &amp; Sustainability</a>	<a href="#">Edificio 7, planta 0</a>	<a href="#">23</a>
		<b><a href="#">Total: 134</a></b>
<p align="center"><u>31 DE MAYO – 3 DE JUNIO</u></p> <p align="center"><b><u>TRASLADOS ALCOBENDAS A LA FINCA</u></b></p>		
<u>Área/Departamento</u>	<u>Destino</u>	<u>N.º afectad@s</u>
B2B	<a href="#">Edificio 5, planta 0</a>	<a href="#">3</a>
	<a href="#">Edificio 5, planta 1</a>	<a href="#">4</a>
Corporate Development & Transformation	<a href="#">Edificio 7, planta 1</a>	<a href="#">17</a>
Finanzas	<a href="#">Edificio 7, planta 2</a>	<a href="#">1</a>
People	<a href="#">Edificio 7, planta 2</a>	<a href="#">27</a>
Regulation, Public Affairs & Sustainability	<a href="#">Edificio 7, planta 0</a>	<a href="#">3</a>
		<b><a href="#">Total: 55</a></b>



# BONO JOINT VENTURE

¡Firma la petición del Bono JV para tod@s!

¡MÁS DE 2.000 PERSONAS HAN FIRMADO YA!

Las personas trabajadoras que procedemos de cualquiera de las filiales del Grupo Orange (OSP, OSFI, Simyo, Jazzplat, Propias, OEST), de Euskaltel, de Telecable, R Cable y las contratadas en MásMóvil con posterioridad al 1 de febrero hemos contribuido en igual medida a que MásOrange sea realidad. Sin embargo, la Dirección nos castiga sin el 3.800 euros, que solo ha recibido una parte de la plantilla.

Para **CCOO** es prioritario no dejar a nadie atrás. Empezamos mal, rematadamente mal, si la Dirección en su empeño de instaurar un régimen de castas en la empresa, donde algunos/as (merecidamente) reciben beneficios por la *joint venture*, y el resto, los de segunda categoría, nos vamos con las manos vacías.

El Bono JV debe ser un reconocimiento al trabajo duro y dedicación que el conjunto de la plantilla, sin excepciones, ha demostrado para arrancar la operación conjunta y pedimos a la Dirección reconsiderar su decisión.

**Firma esta petición si estás a favor de un pago justo e igualitario del Bono Extraordinario JV para todas las trabajadoras y trabajadores de MásOrange.**



de las Tiendas

de 2021, una bono de

continúa empresa,

## REGISTRO SALARIAL

En **CCOO** tenemos ya el registro salarial del último ejercicio de Orange OSP correspondiente a 2023. Disponemos también de los registros anteriores en las filiales de OSFI y Simyo y estamos a la espera de recibir los nuevos.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: fijo, variable, pluses, gratificaciones, beneficios, percepciones extrasalariales... Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su retribución está en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Con independencia de que ya conozcas el anterior registro salarial de 2022 o no, habla con tu delegado o delegada de **CCOO**, o bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com) y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.



✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

